



www.sppmem.ca

SPPMEM

Plan d'action triennal 2024-2027

Présenté à l'assemblée générale régulière du 15 octobre 2024

Préambule

La négociation nationale étant derrière nous, force est de constater que plusieurs gains que nous avons obtenus ne s'implanteront pas dans nos milieux sans un effort de notre part.

L'aménagement du temps de travail, la reconnaissance du télétravail, des nouveaux corps d'emplois, de la maîtrise «connexe à une spécialisation», etc. sont parmi ces ajouts à nos conventions collectives qui, pensons-nous, contribueront à l'attraction et à la rétention du personnel professionnel dans nos CSS et notre CS.

Le ministre de l'Éducation nous a présenté son tableau de bord, qui confirme ce que nous craignons déjà: dans une de nos organisations, près du quart des postes en services aux élèves sont vacants.

Par ailleurs, le recours au privé (agences, organismes communautaires, etc.) pour offrir des services aux élèves demeure préoccupant.

C'est dans ce contexte difficile que s'amorce ce triennat 2024-27.

Mission du SPPMEM

Quatre axes

- **Inform**er les membres du SPPMEM CSQ de leurs droits et des avantages de leur convention collective.
- **Représenter** les membres dans les dossiers ayant une incidence sur les services professionnels, les emplois et les conditions de travail des professionnelles et professionnels.
- **Défendre** les membres en s'assurant du respect de la convention collective et des normes du travail par les Centres de services scolaires.
- **Prendre position** face aux enjeux sociopolitiques.

Valeurs du SPPMEM

Égalité des chances

Le SPPMEM croit fermement que tous les membres de la société ont droit aux mêmes chances. Au quotidien, cela se traduit par le respect des chartes des droits pour les travailleurs, mais surtout par la défense des services publics en éducation.

Équité

Afin de donner une chance égale à tous, il faut mettre en place les principes de l'équité. Que ce soit en négociant des ententes d'accommodement, en continuant de se battre pour l'équité salariale où à chaque fois que cela s'avère nécessaire, le SPPMEM défendra cette valeur.

Justice

En faisant respecter le contrat de travail, les lois du travail, mais aussi en défendant la justice sociale pour l'ensemble des citoyens.

Solidarité

Union entre tous les travailleurs, les différents corps d'emplois représentés par le SPPMEM-CSQ, mais aussi solidarité envers les familles de nos élèves et plus démunis de la société.

Objectifs du SPPMEM

1. **Contribuer** à l'attraction et à la rétention du personnel professionnel dans nos CSS et notre CS
2. **Intervenir** sur l'organisation du travail pour favoriser la santé et la sécurité des membres
3. **Développer** des pratiques interactives afin d'assurer la cohésion interne dans notre organisation

Objectif

Contribuer	Actions	Conditions de réalisation	Résultats attendus
<p style="text-align: center; font-size: 2em; font-weight: bold;">1</p> <p>Contribuer à l'attraction et à la réretention du personnel professionnel dans nos CSS et notre CS</p>	<p>Actualiser les gains de la nouvelle convention collective</p> <p>Analyser les impacts de la sous-traitance dans nos CSS et notre CS</p> <p>Effectuer diverses approches auprès de nos CSS et notre CS sur l'attraction, la rétention, et la sous-traitance</p>	<p>Comités de relations de travail (CRT)</p> <p>Rencontres ponctuelles avec les membres</p> <p>Analyse en CRR</p> <p>Notoriété de nos diverses professions</p>	<p>Que les membres consultent davantage la convention collective afin de s'informer sur leurs droits</p> <p>Que les membres participent aux formations syndicales: RREGOP, RQAP, assurances collectives, etc.</p> <p>Ultimement, observer moins de postes vacants; moins de recours aux services professionnels privés</p>

L'attraction-rétention désigne un concept en gestion des ressources humaines qui vise à attirer des talents tout en les incitant à rester au sein d'une organisation.

Attraction : Cela implique des stratégies et des actions pour engager des individus, des employés potentiels. Cela inclut une culture organisationnelle dynamique.

Rétention : Une fois que les talents sont attirés, la rétention consiste à maintenir leur engagement. Cela peut passer par des programmes de développement professionnel et des avantages attractifs.

L'objectif global est de construire des relations durables qui profitent à la fois à l'individu et à l'organisation.

Objectif

Intervenir	Actions	Conditions de réalisation	Résultats attendus
<p style="font-size: 2em; text-align: center;">2</p> <p>Intervenir sur l'organisation du travail pour favoriser la santé et la sécurité des membres</p>	<p>Sensibiliser les membres face aux risques psychosociaux au travail</p> <p>Mettre en place des lieux de partage des expériences</p> <p>Monitorer l'implantation de la loi 59 dans nos milieux</p>	<p>Formations offertes par le SPPMEM CSQ</p> <p>Communication avec les membres</p> <p>Journées de formation et d'échange sur le sujet</p> <p>Analyse en CRR</p> <p>Contribution des Représentants-es en SST</p> <p>Suivi des comités SST</p>	<p>Que les membres participent aux formations offertes par le SPPMEM</p> <p>Que les membres prennent connaissance des politiques institutionnelles sur le sujet et de l'implantation de la loi 59</p> <p>Que les membres complètent une déclaration d'accident pour les lésions physiques et psychologiques</p>

Risques psychosociaux : Facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées.

INSPQ, 2016

Objectif

Développer	Actions	Conditions de réalisation	Résultats attendus
<p style="font-size: 2em; text-align: center;">3</p> <p>Développer des pratiques interactives afin d'assurer la cohésion interne dans notre organisation</p>	<p>Informers les membres sur les tâches et les mandats du syndicat</p> <p>Sonder nos membres sur le niveau d'appréciation afin d'ajuster nos actions.</p> <p>Effectuer des approches en lien avec les réponses des membres</p> <p>Analyser les actions posées</p>	<p>Sondage électronique</p> <p>Focus group (Groupe de discussion)</p> <p>Analyse en CRR</p> <p>Essai de CRR dans les unités</p> <p>Analyse des réponses</p> <p>Analyse des actions</p> <p>Comité des statuts</p>	<p>Que les membres informent le syndicat de situations qu'ils jugent importantes</p> <p>Qu'un plus grand nombre de membres participent davantage à la vie syndicale</p>

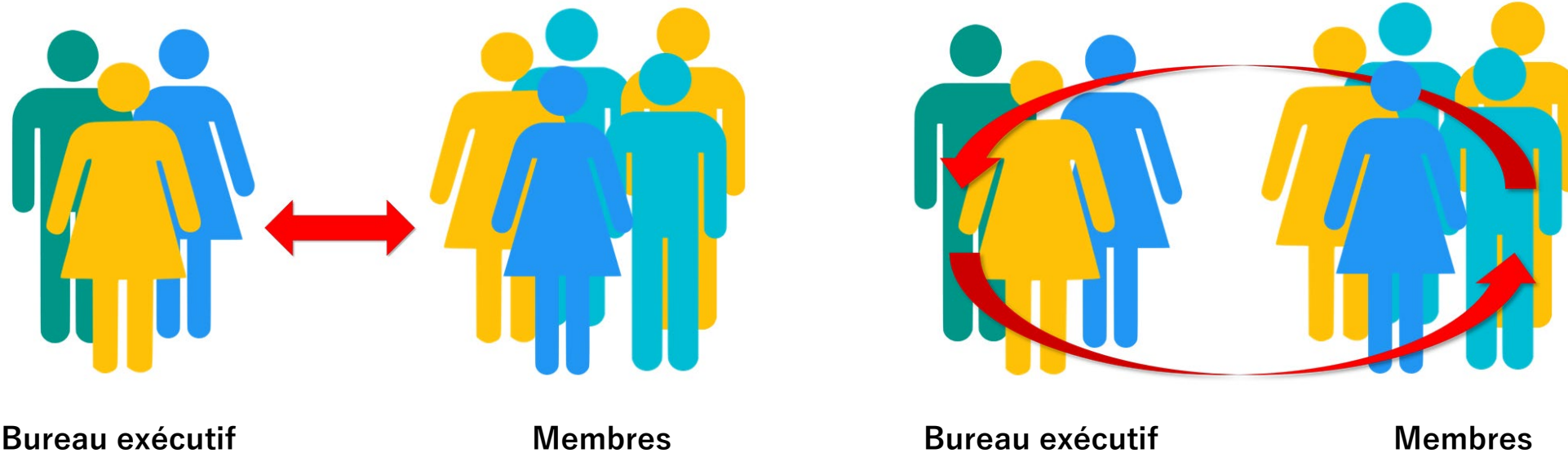
Cohésion interne SPPMEM : La cohésion interne désigne la force qui maintient les éléments d'un système, d'un groupe ou d'une organisation unie et fonctionnant ensemble de manière harmonieuse. Dans un contexte social, elle peut faire référence à l'entraide, la solidarité et l'engagement des membres d'un groupe. En général, une forte cohésion interne favorise la stabilité et l'efficacité d'un système.

Pour favoriser la cohésion interne:

- Bien connaître les membres de son milieu de travail
- Cibler les problèmes concrets des membres et écouter leur avis sur les causes et les solutions aux problèmes
- Se rapprocher des membres, notamment en prévoyant une structure d'accueil
- Organiser des activités stimulantes et développer de nouveaux mécanismes de communication tout en favorisant des relations de proximité

<https://www.lacsq.org/actualite/comment-favoriser-la-cohesion-interne/>

Cohésion interne SPPMEM



Liste des sigles, acronymes et abréviations

BE : Bureau exécutif

CRR : Conseil des représentantes et représentants

Fédération (FPPE) : Fédération des professionnelles et professionnels de l'Éducation du Québec

Centrale (CSQ) : Centrale des syndicats du Québec

CSS : Centre de services scolaire

CS : Commission scolaire

CSSDM : Centre de services scolaire de Montréal

EMSB : English Montreal School Board / Commission scolaire English-Montréal

CSSPÎ : Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île

CRT : Comité paritaire des relations de travail

SST : Santé et sécurité du travail

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

RQAP : Régime québécois d'assurance parentale

RREGOP : Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics

AREQ : Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec

RRQ : Régime de rentes du Québec

INSPQ : Institut national de santé publique du Québec

LOI 59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail